



Predicting Job Satisfaction of Elementary Teachers based on Achievement Motivation and Spiritual Intelligence

Fatemeh Maghsadi ^{1*}, Zahra Ghasemi ²

1 Master of Islamic-Positive Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Islamic Psychology, University of Quran and Atrat, Isfahan, Isfahan, Iran

2 Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Islamic Psychology, Quran and Atrat University of Education, Isfahan, Isfahan, Iran.

* **Corresponding author:** Master of Islamic-Positive Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Islamic Psychology, University of Quran and Atrat, Isfahan, Isfahan, Iran

Received: 2021-05-15

Accepted: 2021-05-19

Abstract

Introduction: Elementary school teachers, compared to other teachers, deal with students who are in a special and sensitive stage of development in terms of physical, moral, social, etc., due to the role and high position of the teacher in the teaching process and Educating students and considering that spirituality, mental health and job satisfaction are inevitable aspects of organizational life among employees.

Aim: The purpose of this study was to predict the job satisfaction of elementary teachers based on the motivation for development and spiritual intelligence of elementary teachers.

Method: The present study was quantitative, descriptive and correlational. The sample size of the study was 322 primary school teachers in District 3 who were randomly selected. The collection tools used in the study included the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, the King Spiritual Intelligence Questionnaire, and the Hermans Progress Motivation Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS software version 23.

Results: The results showed that there is a significant relationship between job satisfaction and teachers' spiritual intelligence and there is a significant relationship between achievement motivation and teachers' job satisfaction.

Conclusion: it is possible to predict the job satisfaction of primary school teachers based on the motivation for development and spiritual intelligence of primary school teachers in Isfahan.

Keywords: Job Satisfaction, Achievement Motivation, Spiritual Intelligence, Primary Teachers.



پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی

فاطمه مقصدی^{۱*}، زهرا قاسمی^۲

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی اسلامی- مثبت گرا، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اسلامی، دانشگاه معارف قران و عترت (ع)
^۲ استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اسلامی، دانشگاه معارف قران و عترت (ع) اصفهان، اصفهان، ایران.
 * نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد روانشناسی اسلامی- مثبت گرا، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اسلامی، دانشگاه معارف قران و عترت (ع)

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۲۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵

چکیده

مقدمه: معلمان دوره‌ی ابتدایی در مقایسه با سایر معلمان، با دانش آموزانی سروکار دارند که از لحاظ رشد جسمی، اخلاقی، اجتماعی و... در مرحله‌ی خاص و حساسی از مراحل رشد قرار دارند، با توجه به نقش و جایگاه والای معلم در فرایند تعلیم و تربیت دانش آموزان و با عنایت به این موضوع که معنویت، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه‌هایی اجتناب‌ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان می‌باشند.

هدف: هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی معلمان ابتدایی بود.

روش: پژوهش حاضر کمی، توصیفی و از نوع همبستگی بود. حجم نمونه‌ی پژوهش ۳۲۲ نفر از معلمان ابتدایی ناحیه ۳ بود که به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری استفاده شده در پژوهش شامل پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا، پرسشنامه هوش معنوی کینگ و پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی با هوش معنوی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد و بین انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: میتوان رضایت شغلی معلمان ابتدایی را بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی معلمان ابتدایی در شهر اصفهان پیش‌بینی کرد.

واژگان کلیدی: ابتدایی، رضایت شغلی، معلمان، هوش معنوی.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

مقدمه

با دانش آموزانی سروکار دارند که از لحاظ رشد جسمی، اخلاقی، اجتماعی و... در مرحله‌ی خاص و حساسی از مراحل رشد قرار دارند [۳] اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. همچنین با توجه به نقش و جایگاه والای معلم در فرایند تعلیم و تربیت دانش آموزان و مؤثرترین عنصر تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت، بی‌تردید میزان سلامت روان و رضایت شغلی معلمان در امر مهم تربیت

در فرایند تعلیم و تربیت عامل بنیادین و رکن اصلی، سرمایه انسانی می‌باشد [۱]. معلمان به‌عنوان نیرو و سرمایه انسانی برای اجرای بایدها و نبایدهای اخلاقی و وظیفه‌ای فراتر از سایر افراد دارند [۲]. دوره‌ی ابتدایی به دلیل زیر بنایی بودن آموزش و ویژگی‌های خاص کودکان در این دوره و با عنایت به این موضوع که معلمان دوره‌ی ابتدایی در مقایسه با سایر معلمان،

دانش آموزان یک امر مهم و اثرگذار در نظام آموزشی محسوب می‌شود [۴].

اولین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی می‌باشد که بر کیفیت فعالیت آن‌ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی^۱ کارکنان است [۵]. رضایت شغلی نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند، آن را دوست می‌دارند، از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اساسی زندگی خود تلقی می‌نمایند [۴]. رضایت شغلی در بین معلمان مدارس یکی از جنبه‌های اساسی در عرصه رهبری آموزشی تلقی می‌شود [۶]. فردریک هرزبرگ نظریه وسیع‌تری را در خصوص رضایت به کاربرد که به تئوری «دعاملی» «یا بهداشتی - انگیزشی» معروف شد. عوامل انگیزشی عواملی هستند که موجب می‌شود تا افراد از شغل خود احساس رضایت کنند [۷]. انگیزش-پیشرفت^۲، از انگیزه‌های اجتماعی حائز اهمیت می‌باشد که ارتباط ویژه‌ای با کار معلمان دارد [۸] انگیزه پیشرفت معلم منجر به تمایل معلم می‌شود که همیشه همه کاستی‌هایی را که از نظر انجام وظایف، به‌ویژه آموزش دارد، بهبود بخشد. اگر یک روش ناموفق باشد، معلم همچنان میل دارد که روش یا روش مناسب‌تری را برای یادگیری پیدا کند تا دانش آموزان موفق‌تر شوند [۹]. گیج و برلایر انگیزه پیشرفت را به‌صورت یک میل یا علاقه به موفقیت کسی یا کسب موفقیت در زمینه‌ی فعالیت حاضر تعریف کرده‌اند [۱۰] مانوتان^۳ [۱۱] با انجام پژوهشی بر روی ۲۲۲ معلم نشان داد که فرهنگ‌سازمانی و انگیزش پیشرفت معلم می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر بسزایی داشته باشد. وقتی یک مدیر انگیزش بالایی برای پیشرفت دارد، کارایی بیشتری خواهد داشت و سبب بهبودی میزان کارآمدی سازمان می‌شود که در نتیجه آن، به بازخوردهای مادی و غیرمادی بیشتری می‌رسد و در نتیجه تراز رضایت شغلی کارکنان فزونی می‌یابد و این خشنودی را به شغل و کار خویش نیز بسط و تعمیم می‌دهد [۱۲]. بنابراین جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌توان انگیزه پیشرفت را به‌عنوان یک عامل محرک با آن ترکیب نمود [۱۳].

مفهوم هوش معنوی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط ایمونز^۴ مطرح شد [۱۴]. ایمونز بیان نمود که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازمان‌دهی مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم است؛ به‌گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد [۱۴]. این موضوع که معلمان از نظر معنوی باهوش باشند مهم محسوب می‌شود زیرا آن‌ها می‌توانند راهنمایی برای سیاست‌های آموزشی آینده و اصلاحات را در رابطه با محتوا و روش‌های رشد کلی افراد روشن کنند. هوش معنوی باعث می‌شود معنا

سازی بر اساس درک عمیق و نگرش مثبت برای حل مشکلات را در معلمان به وجود می‌آورد و سبب می‌شود که آن‌ها به‌طورکلی از کارشان راضی باشند [۱۵]. بنابر نتایج پژوهش ورما^۵ [۱۶] با بررسی ارتباط رضایت شغلی و هوش معنوی در ۲۲۰ استاد دانشگاه، نشان دادند هوش معنوی تأثیر بسزایی در رضایت شغلی دارد.

با توجه به نقش تأثیرگذار معلمان ابتدایی در این مقطع حساس و با عنایت به این موضوع که معنویت، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه‌هایی اجتناب‌ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان می‌باشند و در صورتی که سازمان بتواند در زمینه‌ی ارتقاء سلامت و به‌ویژه معنویت و ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش و فعالیت‌هایی انجام دهد، این امر باعث افزایش رضایت‌مندی آنان می‌گردد، هدف سؤال مطرح‌شده در پژوهش این است که آیا رضایت شغلی معلمان ابتدایی را می‌توان بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی پیش‌بینی کرد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش آن از نوع همبستگی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش کلیه ی معلمان ابتدایی ناحیه ۳ شهر اصفهان بود که شامل ۲۰۰۰ معلم ابتدایی بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، حجم نمونه ی پژوهش به تعداد ۳۲۲ نفر از معلمان ابتدایی ناحیه ۳ به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ): پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط ویس^۶ [۱۹۶۷] تهیه گردید و از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت پنج درجه ای می‌باشد. [۱۷]. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ /۸۶. بدست آمده است [۱۸]. ضریب پایایی پرسشنامه از طریق فرمول آلفای کرونباخ /۰۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

پرسشنامه هوش معنوی کینگ^۷ (۲۰۰۸): پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) (۲۰۰۸) توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج‌گزینه‌ای بوده است. در پژوهش رقیب

بود و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰.۸۴/و به روش بازآزمایی ۰.۷۴/ بدست آمده بود [۲۰].

روش اجرا:

ابتدا با مراجعه به آموزش و پرورش تعداد معلمان مشخص شد و تعداد نمونه را بر اساس فرمول کوکران مشخص شد. سپس پرسشنامه ها به صورت آنلاین آماده شدند و برای معلمان به صورت تصادفی فرستاده شد و پس از به حد نصاب رسیدن تعداد نمونه اطلاعات پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۳، در دوسطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

سیادت، حکیمی نیا و احمدی [۱۳۸۹] [۱۹] پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان شناسی مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس (A.M.T):
پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس^۱ (۱۹۷۷) یکی از رایجترین پرسشنامه برای سنجش نیاز به پیشرفت است. پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال است. برای هر ۲۹ سؤال پرسشنامه ۴ گزینه نوشته شده است. اعتبار پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس با دو روش همسانی درونی و تحلیل عاملی بدست آمده

نتایج

جدول ۱. تحصیلات شرکت کننده در پژوهش

گروه	آماره	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	کل
تحصیلات	فراوانی	۲۷۹	۴۳	۳۲۲
	درصد	۸۶/۶۵	۱۳/۳۵	۱۰۰
	درصد تراکمی	۸۶/۶۵	۱۰۰	-

جدول ۲. تحلیل رگرسیون [همبستگی چندمتغیری]

همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی	خطای استاندارد برآورد	معنی داری
۰/۵۸۰	۰/۳۳۶	۳/۲۷	* * ۰/۰۰۱

همبستگی بین مولفه رضایت شغلی معلمان ابتدایی از یک طرف با هوش معنوی و انگیزه پیشرفت از طرف دیگر برابر با $R=0/580$ محاسبه گردیده است. این همبستگی از نظر آماری معنی دار است ($P=0/001$).

همبستگی بین مولفه رضایت شغلی معلمان ابتدایی از یک طرف با هوش معنوی و انگیزه پیشرفت از طرف دیگر برابر با

جدول ۳. ضریب همبستگی بین مولفه رضایت شغلی با مولفه های هوش معنوی

متغیرهای پژوهش	تعداد	ضریب همبستگی	میزان معنی داری	میزان اشتراک به درصد
تفکر وجودی انتقادی	۳۲۲	۰/۴۴۲	* * ۰/۰۰۱	۱۷/۸
تولید معنای شخصی	۳۲۲	۰/۳۱۰	* * ۰/۰۰۱	۹/۶۱
آگاهی متعالی	۳۲۲	۰/۶۲۰	* * ۰/۰۰۱	۳۸/۴۴
بسط حالت هشیاری	۳۲۲	۰/۲۹۶	* * ۰/۰۰۱	۸/۷۶
هوش معنوی	۳۲۲	۰/۵۵۴	* * ۰/۰۰۱	۳۰/۶۹

توجه به مثبت بودن جهت همبستگی می توان گفت با افزایش رضایت شغلی، هوش معنوی نیز افزایش می یابد.

بحث

بر اساس یافته های این پژوهش، میتوان رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی معلمان ابتدایی در شهر اصفهان را پیش بینی کرد. نتایج این پژوهش

ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با هوش معنوی معلمان ابتدایی ۰/۵۵۴ می باشد. که این میزان از نظر آماری معنی دار می باشد ($p < 0/001$) لذا فرضیه در سطح (۰/۰۱) تأیید می شود و این نتیجه حاصل می شود که بین رضایت شغلی با هوش معنوی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. رابطه فوق نشان می دهد که با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت ۳۰/۶۹ درصد واریانس رضایت شغلی ناشی از عامل هوش معنوی است. با

انجام مطالعه در مناطق جغرافیایی دیگر و همچنین به بررسی جو سازمانی موردنظر نیز توجه شود.

نتیجه گیری نهایی

در نظام آموزش و پرورش با توجه به کلیدی بودن نقش معلمان، بخصوص در مقطع ابتدایی که زمانی حساس برای دانش آموزان در نظر گرفته می‌شود، براساس یافته های حاصل از پژوهش نتیجه می‌گیریم عملکرد معلمان و رضایت شغلی آن‌ها امری حیاتی در آموزش محسوب می‌شود. هوش معنوی اگر با زندگی کاری معلمان پیوند بخورد نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کارمیتوانند لحظات لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتری را تجربه کنند و معلمان با یافتن چرایی کار خود، تمامی وجودشان را به سازمان می‌آورند و کار رابه-عنوان یک ماموریت پنداشته و موجب افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، تعهدسازمانی، بهبود نگرش های شغلی آنان میگردد.

تشکر و قدردانی

از کلیه معلمان مشارکت کننده در پژوهش و سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهر اصفهان کمال تشکر و سپاس را داریم.

واژه نامه

1. Job satisfaction	رضایت شغلی
2. Achievement Motivation	انگیزش-پیشرفت
3. Manuntun	مانونتان
4. Emmons	ایمونز
5. Verma	ورما
6. Wiess	ویس
7. King	کینگ
8. Hermens	هرمنس

فهرست منابع

- [1] Ahmadloo R. Comparison of job satisfaction of primary school teachers in the Education Department of District 4 of Tabriz based on the power sources of principals. Educational Management Innovations. 2017; 11(4):91-104. [in Persian].
- [2] Azarmi S, Farzan F, Amirnejad S. A study of the relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in physical education teachers in Ardabil province. Journal of Sports Management and Motor Behavior. 2016; 12(24):84-69. [in Persian].

همسو با پژوهش اربابی کلاتی، شریفی، انصاری و بخشانی، چاندراتی و ویدودو، و کولکشتا و سینگال میباشد که بیان کرده اند رضایت شغلی با هوش معنوی و انگیزش پیشرفت کارکنان رابطه دارد [۱۵، ۲۱، ۲۲]. به طوری که انگیزش بالا رضایت شغلی بالا را منجر میشود [۲۳]. در تبیین یافته های پژوهش میتوان انگیزش کار را به عنوان فرایندی تعریف کرد که فرد را در راستای دستیابی به هدف نیرو میبخشد و به حرکت در می آورد. رضایت شغلی نیز نوعی احساس خشنودی است که در نتیجه ی دستیابی به هدف ها، بدست می آید. اگر خشنودی یا رضایت از زندگی را به یک رودخانه ی بزرگ تشبیه کنیم، آب این رودخانه از رودهای کوچک متعددی تأمین می‌شود، به بیان دیگر هنگامی که یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزشی بسیار قائل است. بنابراین میتوان رضایت شغلی را براساس نظام پرداخت، سبک رهبری در سازمان‌ها، فرصت های پیشرفت کارکنان پیش بینی کرد.

انگیزش شغلی مهمترین عامل موثر در موفقیت و شکست سازمان ها تلقی میشود و غفلت از آن موجب هدر رفتن منابع انسانی است [۲۴]. دردنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده ترین سرمایه و یکی از عوامل تاثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود [۲۵]. انگیزش پیش بینی کننده مهمی از رضایت شغلی است [۲۶]. باید توجه داشت انگیزش شغلی و رضایت شغلی دو عامل بسیار مهم برای تداوم حیات سازمانی است.

بین رضایت شغلی با هوش معنوی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد، این نتیجه همسو با پژوهش های اربابی کلاتی، انصاری، شریفی و بخشانی، کولکشتا و سینگال، مک وانا می‌باشد [۱۵، ۲۱، ۲۷]. درتبیین یافته‌ها میتوان گفت یکی از راه های به خدمت در آوردن افراد، ترغیب آنها به توسعه معنویتشان و ایجاد زمینه آن توسط رهبران میباشد. این نوع هوش، پدیده ی نوظهوری است که بسیاری از صاحب نظران آن را بعنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می‌تواند به آنها در زمان های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند.

از آنجایی که هیچ پژوهشی خالی از محدودیت نیست، این مطالعه نیز از این محدودیت ها مستثنی نیست که از جمله آنها می‌توان به انجام مطالعه در یک استان، گردآوری داده‌ها در ایام پاندمی کروناویروس و عدم تمایل تعدادی از معلمان در شرکت در مطالعه اشاره نمود. لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی به

- Enforcement Management Research.2016; 10(3): 391-406.
- [12] Paais M, Pattiruhu JR, Sopiah S, Kurniawan DT, Nora E, Narmaditya BS. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 2020; 7(8):577-588.
- [13] Emmons RA. Is spirituality an intelligence?. *The International journal for Psychology of religion*, 2000; 10(1): 3-26.
- [14] Kulshrestha S. Kumar Singhal T. Impact of spritual intelligence on Performance and Job Satisfaction: A Study on School Ttacher. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 2017; 4(2): 01-06.
- [15] Verma A. Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among College Teachers. *International Journal of educational research and technology*. 2019; 10(1):10-18.
- [16] Nazari A, Fatah R, Asadi M. A study of the relationship between job satisfaction and demographic factors with marital satisfaction of male and female high school teachers in Dehdasht. *Journal of Women and Family Studies*.2012; 5(18):145-155. [in Persian].
- [17] Mohammadi P. Investigating the relationship between organizational identity, job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in Sanandaj. Master Thesis, University of Tehran. 2012; [in persian].
- [18] Sadat Raqib M, Siadat SA. Hakimi Nia B. Ahmadi SJ. Validation of King Spiritual Intelligence Scale [SISRI-24] in Isfahan University students. *Journal of Psychological Achievements* .2011; 17 (1): 141-161. [in persian].
- [19] Akbari B. Validity and reliability of Hermenece Achievement Motivation test in the high school students of Gilan, Research in the curriculum planning [Science and Research in Educational Sciences-curriculum planning], 2007; 21(16): 73-96.
- [20] Arbabi Kalati F, Ansari H, Sharifi SA, Bakhshani NM. The relationship between spiritual intelligence and job satisfaction of faculty members of Zahedan University of Medical Sciences. *Horizon of Development*
- [3] Razi J, Imam Juma SMR, Ahmadi Gh. Sadeghpour P. Identify and validate the characteristics of an effective elementary school teacher. *Curriculum Theory and Practice*. 2019; 6(12): 93-126. [in Persian].
- [4] Rostami, S. Mirzaei Sharifi, H., Single World, M. Comparison of quality of work life and life expectancy with job satisfaction among teachers with physical and normal disabilities. *Motor and Behavioral Sciences*. 2019;1(2):191-200 [in Persian].
- [5] Mohammadi S. Increase job satisfaction of teachers. *Hamshahri Newspaper*, 2008; 15(4274): 23. [in Persian].
- [5] Shrestha M. Contrinution of School related attributes on jib satisfaction: A cross-sectional study on school teachers in nepal. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 2019;7[4], 23-44.
- [6] Herzberg F, Mausner B, Snyderman B .The Motivation to Work. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons. 1959.
- [7] Adel H. Taheri Jamali Qarakhanlu Y. Starpar A. The predictive role of motivation progress, psychological capital and physical activity in quality life work of teachers in exceptional schools of markazi province in 2018. *Journal of Rehabilitation Medicine*. 2020; 9(1):25-36. [in persian].
- [8] Saragih SL, Ananda R. The relation between the empowerment of teacher's meeting and achievement motivation on teacher performances in mtsn 3 [islamic junior high school 3] simalungun. *budapest international research and critics in linguistics and education [BirLE] Journal*,2019; 2(2): 115-114.
- [9] Gage N, Berliner C. *Educational psychology*; Boston: Houghton .1992.
- [10] Manuntun T. The effect of organizational culture, achievement motivation and job satisfaction on the performance of teachers of smp negeri in north tapanuli. in 4th annual international seminar on transformative education and educational leadership [AISTEEL 2019]. Atlantis Press. 2019.
- [11] Radan R, Salehi Amiri R. The relationship between naja managers' achievement motivation and their job performance and satisfaction. *Scientific Quarterly of Law*

- Noor University. Journal of Bioethics, 2014; 4(12): 31-47.
- [24] DeAngelo F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. Journal of Educational Administration. 2016; (4):75-88.
- [25] Lamborn ML. Motivation and Job satisfaction of deans of schools of nursing .Journal of Perofessional Nursing, 1991; 7(1):33-40.
- [26] Makwana S. Spiritual intelligence and job-satisfaction of higher secondary school's teachers. Indian Journal of Positive Psychology, 2015; 6(4): 429.
- of Medical Science Education. 2016; 10(2):1-8. [in persian].
- [21] Chandrawaty C, Widodo W. The mediation mechanism effect of self-efficacy and achievement motivation on job satisfaction: The personality perspective. Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, 2020; 12:258-266.
- [22] Mehmet D, Iskendar K, Iskender H. To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teacher and their institutional commitment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2009;1(1):2252-2257.
- [23] Sadeghifar J, Fazeli M, Keramatmanesh F, Tolideh Z, Mousavi SM. Relationship between spiritual leadership and job motivation among teachers of Ilam Payame

